

**ASPEK HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA
BERSAMA (PKB) ANTARA KARYAWAN
DENGAN PERUSAHAAN¹
Oleh: Refly R. Umbas²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen dan hambatan-hambatan apa saja dalam PKB serta upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan dapat disimpulkan, bahwa: 1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pekerja dengan Manajemen Perusahaan mulai dari PKB yang pertama kali berlaku sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan. 2. Pelaksanaan, cara membuat suatu perjanjian bersama, peran dan fungsi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harusnya tetap diperhatikan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang menyangkut keberadaan Tenaga kerja. Karena dengan keterlibatan Sekar sejak awal dalam menentukan kebijakan yang menyangkut karyawan melalui peran dan fungsi sekar dapat mencegah bagi adanya perselisihan hubungan industrial.

Kata kunci: Perjanjian, Karyawan, Perusahaan.

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian

tenaga kerja, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari tenaga kerja syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.³ Dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan⁴.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata⁵.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen
2. Hambatan-hambatan apa saja dalam PKB

³ ibid hal 205 & 206

⁴ Pasal 1 angka 22 *Undang-Undang* Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang*

¹ Artikel.

² Dosen pada Fakultas Hukum Unsrat

3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan

PEMBAHASAN

2.1 PENGERTIAN PERJANJIAN

Perjanjian atau persetujuan batasannya diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi: “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. ini kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah sebagai berikut⁶:

1. Hanya menyangkut sepihak saja. Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata kerja “mengikatkan diri”, sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya rumusan tersebut adalah “saling mengikatkan diri”, jadi ada consensus antara dua pihak.
2. Kata perbuatan mencakup juga tanpa consensus. Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan penyelenggaraan kepentingan (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechmatige daad*) yang tidak mengandung suatu consensus. Seharusnya dipakai istilah “persetujuan”.
3. Pengertian perjanjian terlalu luas. Pengertian perjanjian mencakup juga perjanjian kawin yang diatur dalam bidang hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur mengenai harta kekayaan. Perjanjian yang diatur dalam buku III KUHPerdata sebenarnya hanya meliputi perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan bersifat kepribadian.
4. Tanpa menyebut tujuan. Dalam rumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan

mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Sedangkan menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁷

Pengertian perjanjian sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka rumusan yang dapat dianggap tepat dari definisi perjanjian itu adalah : “perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana satu orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”. Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

2.2 ASAS-ASAS PERJANJIAN

Menurut Paul Scholten, asas-asas hukum adalah pikiran-pikiran dasar yang ada di dalam dan belakang tiap-tiap sistem hukum, yang telah mendapat bentuk sebagai perundang-undangan atau putusan pengadilan, dan ketentuan-ketentuan dan keputusan itu dapat dipandang sebagai penjabarannya. Dengan demikian, asas-asas hukum selalu merupakan fenomena

⁶ Abdul kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hal 224

⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2002), hal 1

yang penting dan mengambil tempat yang sentral dalam hukum positif.⁸

Asas-asas hukum berfungsi sebagai pendukung bangunan hukum, menciptakan harmonisasi, keseimbangan dan mencegah adanya tumpang tindih diantara semua norma hukum yang ada. Asas hukum juga menjadi titik tolak pembangunan sistem hukum dan menciptakan kepastian hukum yang diberlakukan dalam masyarakat.

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*consensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*) dan asas kepribadian (*personality*). Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud:⁹

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: a) membuat atau tidak membuat perjanjian; b) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; c) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; d) menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

b. Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa

salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata¹⁰.

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang berbunyi: "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik." Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni *itikad baik nisbi* dan *itikad baik mutlak*. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai

⁸ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Politik Hukum* (Semarang: Undip, 2007), hal. 23

⁹ S. Imran, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian* (Artikel Hukum Perdata: www.legalitas.org, 2007)

¹⁰ *ibid*

keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata. Pasal 1315 KUHPerdata menegaskan: "Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri¹¹. " Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdata berbunyi: "Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya."

2.3 SYARAT-SYARAT SAH PERJANJIAN

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu, dan
- d. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :¹²

1. Syarat Subyektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

- a) Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas, yang penting dapat dipahami atau dimengerti oleh pihak bahwa telah terjadi penawaran dan penerimaan.

Beberapa cara terjadinya kesepakatan/terjadinya penawaran dan penerimaan adalah:¹³

- a. Dengan cara tertulis;
- b. Dengan cara lisan
- c. Dengan simbol-simbol tertentu;
- d. Dengan berdiam diri.

Seorang yang melakukan kesepakatan secara tertulis biasanya dilakukan baik dengan akta dibawah tangan maupun dengan akta autentik. Akta di bawah tangan merupakan akta yang dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang membuat akta seperti Notaris, PPAT, atau pejabat lain yang diberi wewenang untuk itu.

Kesepakatan lisan merupakan bentuk kesepakatan yang banyak terjadi dalam masyarakat, namun kesepakatan secara lisan ini kadang tidak disadari sebagai perjanjian padahal sebenarnya sudah terjadi perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, misalnya seorang membeli keperluan sehari-hari di

¹¹ ibid

¹² Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal 94

¹³ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 14

toko maka tidak perlu ada perjanjian tertulis, tetapi cukup dilakukan secara lisan antara para pihak.

Kesepakatan yang terjadi dengan menggunakan simbol-simbol tertentu sering terjadi pada penjual yang hanya menjual satu macam jualan pokok, contohnya adalah jual beli ternak dengan sistem *barosok*, penjual dan pembeli hanya cukup meraba jari tangan. Maka, setelah proses tersebut menciptakan kata sepakat.

Kesepakatan dapat pula terjadi dengan hanya berdiam diri, misalnya dalam hal perjanjian pengangkutan. Jika kita mengetahui jurusan mobil-mobil penumpang umum, kita biasanya tanpa bertanya mau kemana tujuan mobil tersebut dan berapa biayanya, tetapi kita hanya langsung naik dan bila sampai di tujuan kita pun turun dan membayar biaya sebagaimana biasanya sehingga kita tidak pernah mengucapkan sepakat kata pun kepada sopir mobil tersebut, namun pada dasarnya sudah terjadi perjanjian pengangkutan.

Dengan demikian tolak ukur kesepakatan para pihak adalah pernyataan-pernyataan yang boleh dipegang untuk dijadikan dasar sepakat adalah pernyataan secara objektif yang dapat dipercaya¹⁴. Atau yang secara sungguh-sungguh memang dikehendaki oleh para pihak. Berdasarkan syarat sahnya perjanjian tersebut diatas, khususnya syarat kesepakatan yang merupakan penentu terjadinya atau lahirnya perjanjian, berarti bahwa tidak adanya kesepakatan para pihak, tidak terjadi kontrak.

b) Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Kecakapan disini mempunyai arti kedua belah pihak dianggap mampu untuk melakukan perbuatan hukum seperti pada Pasal 52 ayat (b) Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003. Mempersyaratkan para pihak yakni pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja mempunyai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Dalam memori penjelasan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian sedangkan bagi tenaga kerja anak yang mandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya. Adapun untuk tenaga kerja anak dalam pasal 69 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah anak yang berumur antara 13 tahun sanpau dengan 15 tahun unutk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosail.

Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdato jo Pasal 1329 Pasal 1330 KUHPerdato, subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap untuk melakukan tindakan hukum menurut hukum.

Mengenai syarat subyektif Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa para pihak dalam perjanjian kerja adalah subyek hukum dan tidak membatasi hanya untuk subyek hukum menurut hukum perdata tetapi juga termaksud subyek hukum public, yakni badan hukum yang mengemban kepentingan public yang dikelola atau ditangani oleh Negara¹⁵.

2. Syarat Obyektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objekperjanjian, ini meliputi:

a) Suatu hal tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak,

¹⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Loc,Cit. hal. 7

¹⁵ Pasal 52 ayat (b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu.

Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut¹⁶.

Pasal 1332 KUHPdata juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

b) Suatu sebab yang halal

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPdata, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang halal adalah:

1. Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan;
2. Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan;
3. Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 1335 KUHPdata tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebab yang halal itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

3. Pelaksanaan Perjanjian Dan Wanprestasi

Memilik macamnya hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan, perjanjian-perjanjian itu dibagi dalam tiga macam, yaitu¹⁷:

- 1) Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang;
- 2) Perjanjian untuk berbuat sesuatu;
- 3) Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Perjanjian jenis pertama, misalnya jual beli, tukar-menukar, penghibahan, sewa-menyewa, pinjam pakai. Sedangkan untuk perjanjian jenis kedua, misalnya perjanjian untuk membuat suatu lukisan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat sebuah garasi dan lain sebagainya. Selanjutnya untuk perjanjian jenis ketiga, misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan orang lain dan lain sebagainya.

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan perjanjian juga harus mengetahui dengan cermat apa yang dimaksudkan oleh para pihak dengan mengucapkan atau menulis perkataan-perkataan tersebut. Proses tersebut dinamakan menafsirkan perjanjian. Pedoman utama penafsiran perjanjian ialah jika kata-kata suatu perjanjian jelas, maka tidaklah diperkenankan untuk menyimpang dari padanya dengan jalan menafsirkan. Pedoman-pedoman lain yang penting daam menafsirkan suatu perjanjian adalah¹⁸.

3.1 Pengertian Perjanjian Kerja¹⁹

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2002), hal 36

¹⁸ ibid hal 44

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, edisi revisi), hal 54-55

¹⁶Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Op.cit*, hal 18

1601 a KUHPerdota memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

3.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja²⁰

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

- a) Adanya unsur work atau pekerjaan
Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdota pasal 1603a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan

keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- b) Adanya unsur perintah
Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.
- c) Adanya unsur upah
Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

3.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini perjanjian kerja ini harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak karena dengan adanya perjanjian ini berarti kedua belah pihak telah terikat dan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Di mana perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.

²⁰ ibid hal 55-56

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Sedangkan menurut ajaran Islam terdapat beberapa syarat dan kondisi yang harus terpenuhi dan dihormati dalam suatu akad/perjanjian yaitu²¹

3.4 Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja /buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

4.1 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, Tarifvertrage ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengannsekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerjanuntuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian²².

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil

²¹ Sayyid Sabiq. 1987. *Fiqhi Sunnah*. Jilid 11. PT. Al-Ma'arif Bandung, hal 178-179

²² F.X. Djumaldji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hal 13

perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak²³.

4.2 Kewenangan Pembuatan PKB

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Dari pengertian PKB tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB. Para pihak tersebut adalah Pekerja dan Pengusaha.

- Serikat Pekerja / Serikat Buruh
PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja / buruh atau beberapa serikat pekerja / buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya²⁴.
- Pengusaha
Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum²⁵.

4.3 Tata Cara Pembuatan PKB

4.3.1 Prosedur Pembuatan PKB

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut²⁶:

- 1) Salah satu pihak (serikat pekerja / serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

²³ Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 33

²⁴ Lalu Husni, *ibid*, hal 67

²⁵ Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 37

²⁶ Abdul Khakim, *ibid*, hal 56-57

- 2) Minimal keanggotaan serikat pekerja / serikat buruh 50 % (limapuluh persen) dari jumlah pekerja / buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 3) Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 (tigapuluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak; (a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; (b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- 8) Bila sudah 30 (tigapuluh) hari perundingan bipartite tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- 10) Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja

Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.

- 12) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- 13) Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh, maka pekerja tersebut berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja diperusahaan yang bersangkutan (Pasal 19 ayat (1)). Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan, maka serikat pekerja / serikat buruh dapat mewakili pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya

pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula²⁷.

4.3.2 Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan PKB

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119 (Pasal 130 ayat (1)). Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja / serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja / serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja / serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3)

4.4 Masa Berlakunya PKB

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara

serikat pekerja / serikat buruh dan pengusaha²⁸. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil²⁹.

4.5 Peraturan Perusahaan

Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sejalan dengan pengertian tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan peraturan perusahaan adalah³⁰:

1. harus disetujui secara tertulis oleh buruh;

²⁸ Lalu Husni, *ibid*, hal 69

²⁹ F.X. Djumaldji & Wiwoho Soejono, *ibid*, hal 25

³⁰ Zainal Asikin, H. Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), hal 61

²⁷ Lalu Husni, *ibid*, hal 68

2. selemba lengkap peraturan perusahaan harus diberikan secara cuma-cuma kepada buruh, dan harus ditempelkan pada tempat yang dapat dibaca oleh umum (buruh);
3. selemba lagi yang ditandatangani oleh majikan harus diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja;
4. peraturan perusahaan hanya boleh berlaku paling lama dua tahun;
5. pada perusahaan yang telah dibuat perjanjian perburuhan maka peraturan perusahaannya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan tersebut.

PENUTUP

KESIMPULAN

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pekerja dengan Manajemen Perusahaan mulai dari PKB yang pertama kali berlaku sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan.

Pelaksanaan, cara membuat suatu perjanjian bersama, peran dan fungsi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harusnya tetap diperhatikan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang menyangkut keberadaan Tenaga kerja. Karena dengan keterlibatan Sekar sejak awal dalam menentukan kebijakan yang menyangkut karyawan melalui peran dan fungsi sekar dapat mencegah bagi adanya perselisihan hubungan industrial.

SARAN

Pelaksanaan peran dan fungsi Sekar dalam Perjanjian Kerja Bersama harusnya tetap diperhatikan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang menyangkut keberadaan karyawan. Karena dengan keterlibatan Sekar sejak awal dalam menentukan kebijakan yang menyangkut

karyawan melalui peran dan fungsi sekar dapat mencegah bagi adanya perselisihan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jaya, Nyoman Serikat Putra, 2007, *Politik Hukum*, Semarang: Badan Penyediaan Bahan Kuliah Program Magister Kenotariatan Undip
- Djumaldji, F.X & Wiwoho Soejono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaya, 2002 *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sari, Happy Budyana, 2006, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, Undip Semarang.
- Miru, Ahmadi, 2007, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Asikin, Zainal, dkk, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Muhammad, Abdulkadir, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.
- S. Imran, 2007, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian*. Artikel Hukum Perdata, www.legalitas.org.

MEDIA INTERNET

Budiarti, Indah, 2008, *Perjanjian Kerja Bersama*, revised edition,

www.psiapyouthnetwork.org

Arhas, Marwan, *Pemutusan Hubungan Kerja*, www.library-usu.ac.id